

**Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego**

**Convenção Coletiva de Trabalho n.º 38/2022 de 11 de julho de 2022**

---

**AE entre a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. e o SINDESCOM -  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos  
da Região Autónoma dos Açores**

## **CAPÍTULO**

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Âmbito**

O presente Acordo de Empresa, adiante designado apenas por AE aplica-se em todos os locais onde a Empresa tiver estabelecimentos ou delegações e obriga, por uma parte, a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., adiante designada por Empresa e, por outra parte, todos os trabalhadores efetivos ao seu serviço filiados no SINDESCOM.

### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

#### **Vigência e denúncia**

1 - O presente AE é válido por um período de 12 meses, e mantêm-se em vigor enquanto não for substituído por outro Instrumento de Regulamentação Coletiva.

2 - A tabela salarial vigorará por um período efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1.01.2022.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantêm-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## **CAPITULO II**

### **Exercício do direito sindical**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 - Os trabalhadores e o Sindicato têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da Empresa em conformidade com a legislação em vigor e neste AE.

2 - À Entidade Patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, nos termos estabelecidos legalmente.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação as empresas**

A Direção do Sindicato comunicará à Entidade Patronal a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as Comissões Sindicais de Empresa e, bem assim, as respetivas alterações por meio de carta, a qual deverá ser afixada nos locais da Empresa reservados para tal fim.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Comissões sindicais de empresa e direito de reunião**

1 - Os trabalhadores, podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores ou da Comissão Sindical sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 - Com ressalva ao disposto na última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período de horário de trabalho normal até um período máximo de 15 horas por ano que constarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela Comissão Sindical ou Intersindical, conforme os trabalhadores da Empresa estejam ou não representados por mais do que um Sindicato.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Entidade Patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5 - Os Dirigentes das organizações Sindicais respetivas que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Condições para o exercício do direito sindical**

1 - A Empresa colocará à disposição dos Delegados Sindicais, sempre que estes requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções e de acordo com as possibilidades da Empresa.

2 - Os Delegados Sindicais têm direito de fixar, no interior da Empresa em local apropriado, para o efeito reservado pela Entidade Patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, em qualquer dos casos, mas sem prejuízo da laboração normal da Empresa.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Para o exercício das suas funções, cada membro da Direção Sindical beneficia ao crédito de 5 (cinco) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2 - Cada Delegado Sindical dispõe, para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês ou a 8, tratando-se de um Delegado que faça parte da Comissão Sindical ou Intersindical.

3 - O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4 - Para aplicação do regime dos n.ºs 2 e 3, a Direção Sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que se verificar a falta.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão - Carreira Profissional**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais da condição de admissão**

1 - Só podem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 18 anos, nas condições previstas na lei;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) Carteira Profissional, quando obrigatória;
- d) Capacidade física para o exercício de funções.

2 - Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por exame médico, feito a expensas da Empresa, destinado a comprovar se o mesmo possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado deve ser registado em ficha apropriada.

3 - Se o trabalhador for reprovado no exame médico, deve o médico comunicar-lhes as razões da sua exclusão através de informação escrita sobre as insuficiências ou anomalias detetadas.

4 - Só podem ser admitidos na profissão os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas no presente Acordo.

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Readmissão**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda., quando readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por parte da Empresa ou mútuo acordo, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 - O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no Regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, se for readmitido, sê-lo-á, em condições de trabalho e de remuneração adequadas à sua situação.

3 - Excetuam-se do contemplado no n.º 4 desta cláusula os trabalhadores que durante o período de invalidez tenham prestado trabalho remunerado por conta e sob direção e fiscalização de outrem.

4 - A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Admissão para substituição em caso de impedimento prolongado**

Em caso de admissão para substituição, a retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este AE para a categoria profissional do trabalhador substituído.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1 - O Período experimental tem a duração de 60 dias, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de ação de formação.

2 - No período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização.

3 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 - O Período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5 - Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias; porém, para os contratos com prazo inferior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

6 - Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Contratos a Termo**

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, de acordo com a Lei vigente.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1 - A atribuição de categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 - A atribuição referida no número anterior será efetuada pela Administração da Empresa que a comunicará por escrito ao trabalhador interessado e ao Sindicato.

3 - É vedado á Administração da Empresa atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações em termos estranhos aos previstos neste AE.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Regime de aprendizagem**

1 - Consideram-se em regime de aprendizagem os estagiários e Ajudantes de Pré-Vendedor.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Aprendizagem e estágio para os profissionais de vendas**

1 - Os ajudantes de Pré-vendedor farão o seu estágio num período máximo de 3 anos, considerando o estabelecido no n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoções e acessos regras gerais**

1 - Constitui promoção o acesso ou passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma retribuição mínima mais elevada.

2 - A promoção dos profissionais abrangidos por este AE pode resultar de disposição imperativa do mesmo, em conformidade com o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> e da definição de funções constantes do Anexo III.

3 - Considera-se categoria de promoção ou acesso obrigatório aquela que dê origem à promoção dos profissionais pela simples antiguidade ou idade do mesmo, em virtude de preceito imperativo do contrato.

4 - A promoção poderá ser ainda imperativamente determinada em consequência das normas respeitantes à densidade dos quadros do Anexo II.

5 - A promoção ou acesso resultante da decisão unilateral da Empresa pode ter lugar a todo o tempo.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Promoção ou acesso obrigatório dos profissionais de escritório**

1 - Consideram-se categorias de promoção ou acesso obrigatório as de estagiário, escriturário nos termos e condições constantes nos números seguintes.

2 - Os estagiários logo que completem 3 anos de estágio na Empresa ou atinjam 23 anos de idade serão promovidos a terceiros escriturários, excetuando-se os casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos cujo estágio terá a duração de um ano.

3 - Os terceiros escriturários e segundos escriturários serão promovidos obrigatoriamente a segundos e primeiros, respetivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Promoções ou acessos obrigatórios dos profissionais de vendas**

1 - Consideram-se categorias de acesso ou promoção obrigatórias as de Ajudante de Pré-vendedor e Pré-vendedores, nos termos e condições constantes dos números seguintes.

2 - Os ajudantes de pré-vendedor serão promovidos obrigatoriamente a pré-vendedores 3.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria, ou 23 anos de idade, salvo nos casos de admissão com idade igual ou superior a 22 anos cujo estágio terá a duração de 1 ano.

3 - Os pré-vendedores de 2.<sup>a</sup> e de 3.<sup>a</sup> terão acesso obrigatório a pré-vendedores de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> respetivamente, logo que completem 6 anos de serviço na categoria.

**CAPITULO IV**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Cobrança da quotização sindical**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João de Melo Abreu, Lda., obriga-se a deduzir e remeter ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as importâncias correspondentes à quotização sindical, a qual incide sobre o vencimento base mais as anuidades.

2 - Para o efeito do número anterior, os trabalhadores visados deverão comunicar, por escrito, à respetiva entidade patronal o seu acordo para retenção e remessa da quotização sindical por parte da entidade patronal, mencionando o respetivo número de sócio.

3 - Conjuntamente com as importâncias enviadas ao abrigo do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal remeterá ao sindicato a relação nominal dos trabalhadores inscritos no sindicato, com referência ao último dia do mês anterior.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do Curso de Aptidão Profissional com vista à sua obtenção.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador; nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cooperar; com a Empresa, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela Empresa.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho com o acordo deste e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano de serviços ou fração.

3 - A Entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência (Subsídio de transporte, conforme a cláusula 54.<sup>a</sup>).

## **CAPITULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Duração do trabalho**

1 - O período normal de trabalho será de 38 horas semanais para os trabalhadores dos setores administrativos e de 40 horas semanais para os restantes trabalhadores, divididas por 5 dias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na Empresa.

2 - A duração do trabalho normal será da 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira, subdividindo-se em dois subperíodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três horas, com um intervalo de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 25.<sup>a</sup>.

3 - Aos trabalhadores do setor administrativo aplica-se o disposto no número anterior, sendo de 8 horas a duração máxima do trabalho diário.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho por turnos**

1 - Os trabalhadores poderão prestar trabalho por turnos, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

- a) Laboração contínua;
- b) Turnos rotativos.

3 - Os trabalhadores que prestem trabalho por laboração contínua, terão um intervalo mínimo de 30 minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, para tomar uma refeição.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, por escrito.

4 - Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 150 horas por ano, nem mais que duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

5 - Nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e aos feriados o trabalhador pode prestar trabalho suplementar pelo período correspondente ao trabalho diário em dias normais.

6 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenha decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

7 - A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida dos seguintes valores:

a) 75% se o trabalho for prestado das 8 às 24 horas;

b) 150% se o trabalho for prestado das 24 horas às 8 horas.

8 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{retribuição mensal} \times 12}{\text{horário de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso complementar, semanal ou feriado**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório ou complementar e aos feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 - Para efeitos do número anterior qualquer fração de trabalho suplementar prestado confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso. Se ultrapassar metade do horário diário de trabalho, o trabalhador tem o direito a um dia de descanso.

3 - O trabalho suplementar prestado nos termos desta cláusula só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100%.

5 - A prestação de trabalho suplementar prestado em dia feriado, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 150%.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 - O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante de 20% da remuneração base mensal.

2 - Os trabalhadores isentos do horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídios de turnos**

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos (laboração permanente 24 horas/dia) e quando haja rotação ou alternância de pessoal ou horário em períodos não inferiores a uma semana, receberão um subsídio igual a 5% do seu vencimento, durante o período em que estejam sujeitos a esta rotação.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou nível superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria ou nível do substituído.

2 - Se a substituição durar mais de vinte dias seguidos após o regresso do substituído, o substituto manterá o direito à retribuição, nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído.

3 - Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em comprovada e efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, exceto em casos de manifesta inaptidão para os cargos que exijam preparação profissional.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às 20 horas de um dia e às 8 horas do dia imediato.

2 - O trabalho noturno deve ser remunerado com o acréscimo de 35% sobre a remuneração normal.

3 - Para efeitos de remuneração considera-se também como trabalho noturno o que foi prestado depois das 8 horas referidas no número 1, desde que o mesmo se verifique em prolongamento de um período de trabalho noturno.

**CAPITULO VI**

Secção I

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Descanso semanal, feriados e dias de descanso complementar**

1 - Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso obrigatório e a um dia de descanso complementar que serão o domingo e o sábado respetivamente, salvo disposto no número seguinte.

2 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos de laboração continua descansarão nos dias que por escala lhes competir.

3 - Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhes são equiparados pelo contrato, deve a empresa suspender o trabalho como se um dia de descanso semanal se tratasse.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Feriados obrigatórios**

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1, 8 e 25 de dezembro.

2 - O feriado de sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação do contrato, o feriado regional, a Terça-feira de Carnaval e o feriado Municipal da área de cada Concelho.

## Secção II

### Férias

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a Empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para a Empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Violação do direito a férias**

Caso a Empresa, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Secção III

### **Faltas**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

### **Noção de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
  - k) As motivadas pela doação gratuita de sangue, até cinco horas.
- 3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins**

- 1 - Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) 20 dias úteis, por falecimento de filhos, noras e genros;
  - b) 5 dias úteis por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
  - c) 2 dias úteis consecutivos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhados.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de faltas**

- 1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

3 - A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pela empresa só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas não tem efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupunham a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 - O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

6 - Terminado o impedimento o trabalhador deve no prazo máximo de 3 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de lhe ser rescindido o contrato, com justa causa.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 - A Empresa deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias.

3 - A ausência de resposta da Empresa no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito à categoria.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Extinção da situação de Pré-Reforma**

Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a optar entre esta indemnização ou a indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal da reforma.

**CAPITULO VII**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou espécie.

2 - A Empresa outorgante assegura aos trabalhadores as remunerações certas fixas mínimas anexas ao presente AE.

3 - Para os efeitos do presente AE o valor do salário-hora será calculado segundo a seguinte formula:

$$\text{Salário} = \frac{\text{Retribuição Mensal}}{12}$$

$$\text{Hora} = \frac{\text{N.º horas normais semanais}}{52}$$

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1 - O pagamento da retribuição será efetuado no último dia útil de cada mês e, sempre que haja acordo do trabalhador, por transferência bancária, ou cheque.

2 - No ato do pagamento da retribuição, a Entidade Patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, numero de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos e o montante liquido a receber.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuída uma anuidade de € 5,90 (cinco euros e noventa cêntimos) por cada ano de permanência na Empresa, até ao limite máximo de quinze anuidades.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Subsídio de natal**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro, transferência ou cheque, de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago até ao dia 10 de dezembro.

2 - Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até ao dia 31 de dezembro receberão, como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao numero de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5 - O subsídio de Natal é ainda devido por inteiro aos trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho e doença profissional, e no caso de doença, quando a baixa não exceder 3 meses.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de falhas**

1 - São atribuídos subsídios de falhas, por cada mês efetivo de trabalho, aos trabalhadores que desempenham as funções de:

- a) Tesoureiro ou Caixa de Serviços Financeiros, 5% s/vencimento mensal ilíquido;
- b) Cobrador 3,5% s/vencimento mensal ilíquido.

2 - O subsídio de falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte**

1 - Os trabalhadores deslocados ou transferidos das instalações em Ponta Delgada para qualquer outro local, fora do perímetro da cidade de Ponta Delgada em que a empresa tenha instalações têm o direito de optar entre o recebimento de um subsídio diário de transporte no valor de € 3,60 € (três euros e sessenta cêntimos) por cada dia efetivo de trabalho, ou o transporte garantido fornecido pela Empresa.

2 - Beneficiam ainda do subsídio previsto no número anterior os trabalhadores que, à data da entrada desse AE, já se encontrem a trabalhar em instalações fora do perímetro de Ponta Delgada, e que tenham sido transferidos ou deslocados das instalações de Ponta Delgada.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Férias**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 - Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante idêntico, que deverá ser pago antes do início do período de férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 - A Empresa terá de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 - A Empresa será responsável por zelar pela manutenção e funcionamento dos refeitórios.

3 - Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação de € 5,90 (cinco euros e noventa cêntimos), por cada dia efetivo de trabalho.

4 - Os trabalhadores que por motivos das suas funções tenham de se deslocar para fora do local do trabalho, sendo obrigados a tomar uma refeição fora do local usual, têm direito a um subsídio de alimentação complementar de € 5,60 (cinco euros e sessenta cêntimos).

5 - Aos trabalhadores que prestem serviço no período compreendido entre às 20 e às 8 horas será facultado um complemento de refeição, composto por pão com manteiga, fiambre ou queijo e café com leite.

6 - Aos trabalhadores que por qualquer motivo de interesse para a Empresa, excedam 2 horas para além do horário normal de prestação de trabalho será fornecido um complemento de refeição nos moldes do número 5 desta cláusula.

**CAPITULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Secção I

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Acordo revogatório**

São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Secção II

**Caducidade**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato a termo certo**

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a Empresa ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração da Empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e anuidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período inferior a 6 meses (3 dias) ou 6 meses ou mais (2 dias) ou seja igual ou superior a seis meses.

Secção III

**Revogação**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cessação por acordo**

A Empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Exigência da forma escrita**

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste CCT.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Cessaçã do acordo de revogaçã**

1 - Os efeitos do acordo de revogaçã do contrato de trabalho podem cessar por decisã do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebraçã, mediante comunicaçã escrita.

2 - No caso de nã ser possível assegurar a receçã da comunicaçã prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à Empresa, por carta registada com aviso de receçã, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessaçã prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultãneo com a comunicaçã, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposiçã da Empresa, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessaçã do contrato de trabalho.

Secçã IV

**Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relaçã de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciaçã da justa causa deve atender-se, no quadro de gestã da empresa, ao grau de lesã dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o

trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

## Secção V

### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Procedimento**

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a empresa logo que possível.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e anuidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e anuidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Secção VI

**Denúncia**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador  
com aviso prévio**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à empresa por escrito com aviso de dois meses.

2 - No caso do trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Reestruturação dos serviços**

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou reestruturação dos serviços tenham como consequências o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviços e que transitem para novas funções toda a preparação necessária suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1 - No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 - O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 - Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Encerramento definitivo**

1 - Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e ou dependências, quer seja de exclusiva iniciativa da entidade patronal, ainda que seja ordenado pelas entidades competentes,

os contratos de trabalho caducam, exceto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos.

2 - No caso dos contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 68.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Alteração de entidade patronal**

1 - Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de nova empresa segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associada(s) ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos bem como os direitos alcançados neste contrato coletivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 - As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho ainda que se trate de trabalhadores cujo contrato haja cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal durante os trinta dias anteriores (à operação) fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 - Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestações de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo de três meses.

#### **CAPITULO IX**

##### **Disciplina**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste AE.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento da entidade patronal.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 74.<sup>a</sup> as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Limites às sanções disciplinares**

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Destino da sanção pecuniária**

1 - O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) da cláusula 75.<sup>a</sup> reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a Empresa responsável perante este.

2 - A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) da cláusula 75.<sup>a</sup> não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pela Empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Procedimento**

- 1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de conflitos, previstos na Lei.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode a Empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Aplicação da Sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos deste contrato e da lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

3 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Consequências do despedimento abusivo**

1 - A Empresa que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta (60) dias de retribuição base e anuidades por cada ano ou fração de antiguidade e nunca inferior a doze retribuições mensais.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 - Qualquer facto, circunstância, ou situação que a Fábrica de Cervejas e Refrigerantes João Melo Abreu, Lda. considere suscetível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá por ela ser averiguada através de processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes, sendo indispensável a audiência do trabalhador e a concessão a este de todos os meios de defesa.

2 - O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

3 - Qualquer sanção aplicada sem existência ou irregularidade do processo disciplinar é considerada nula.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Nota de Culpa**

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 74.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Instauração do procedimento**

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de

30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 - Com a notificação da nota de culpa, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Instrução**

1 - A empresa, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, a empresa é obrigada a enviar ao Sindicato cópia integral, do processo, no caso do trabalhador ser sócio ou dirigente, que pode no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Decisão**

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e ao Sindicato, no caso de o trabalhador ser sócio ou dirigente sindical.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Cessaçào**

1 - A declaração de despedimento determina a cessaçào do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

**CAPITULO X**

**Proteçào social**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Acidente de trabalho ou doençça profissional**

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doençça profissional ao serviçço da empresa, esta assegurará ao trabalhador afetado de lesão que por forma parcial temporária ou permanente lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, a ocupaçào em funções compatíveis com o respetivo estado, assegurando a correspondente formaçào profissional e a adaptaçào do posto de trabalho sempre que tal se mostre necessário ou conveniente.

2 - Na situaçào referida no número anterior, quer seja possível ou não a reconversão, a empresa manterá e atualizará a remuneraçào efetiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito, revertendo a favor da empresa o que lhe for pago pela Caixa de Previdêncça ou Companhia Seguradora.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Reforma**

Atingindo o trabalhador a idade da reforma, podem as partes acordar na reforma, desde que a empresa garanta um total de 80% do último vencimento auferido como pensão.

§ único - A diferença entre o montante da pensão efetivamente paga pela Caixa Nacional de Pensões e os 80% do último vencimento é suportado pela empresa.

**CAPITULO XI**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Licença por maternidade**

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que refere o artigo 41.º do Código do Trabalho.

2 - A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos e 15 dias consecutivos, após o período de gozo pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previstos nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Em caso de partilha de gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

5 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo 41.º do Código do Trabalho, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual consta que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 - Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 - A suspensão de licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores menores**

O regime estabelecido para o trabalho de menores é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores estudantes**

O regime estabelecido para os trabalhadores estudantes é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Princípios Gerais**

Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com a empresa, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais da empresa**

1 - A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações da empresa as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
- c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Prevenção do álcool e drogas**

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa.

2 - A empresa, com a participação do Sindicato, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral.

3 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Equipamento individual**

1 - Quaisquer tipos de fatos de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, botas impermeáveis, etc. é encargo exclusivamente da empresa.

2 - A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo pelo menos dois fatos de trabalho para cada trabalhador.

3 - É encargo da empresa a deterioração dos fatos de trabalho, equipamentos, ferramentas ou utensílios ocasionados por acidentes ou uso normal inerente à atividade prestada.

4 - O trabalhador que não use durante o período de trabalho a farda obrigatória fornecida pela Empresa e, nas situações que o exigirem, o respetivo equipamento de segurança, fica sujeito às sanções disciplinares previstas na Lei.

**CAPITULO XIII**

**Formação profissional**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

1 - A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como um direito do trabalhador.

2 - A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 - A empresa promoverá as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e conseqüente valorização profissional dos trabalhadores.

4 - O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação, quando da iniciativa da empresa, e dentro do horário de trabalho, será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Comissão paritária**

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1 - A comissão paritária é formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da empresa.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da C.P. representantes dos trabalhadores são eleitos ou designados pelas associações sindicais que os representam.

4 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste AE.

5 - A comissão paritária funcionará mediante proposta de qualquer das partes contratantes que acordarão na data, ordem de trabalhos, local, dia e hora.

6 - A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 2 representantes de cada parte.

7 - Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor.

8 - As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamento do presente Acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

9 - A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Direção dos Serviços do Trabalho.

**CAPITULO XV****Disposições finais e transitórias**Cláusula 104.<sup>a</sup>**Garantia de regalias sociais**

1 - Todos os trabalhadores do quadro permanente têm direito às regalias Sociais constantes da Regulamentação interna da Empresa.

2 - O regime contido neste AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 115, de 13 de agosto de 2014.

3 - Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas legalmente, terão de ser observadas e consideram-se como fazendo parte integrante do presente AE.

4 - Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores designadamente, baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

As cláusulas económicas produzem os efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

**ANEXO I****Tabela salarial**

<b>Nível</b>	<b>Categorias Profissionais</b>	<b>Vencimento</b>
01	Gerente	€ 1.060,00
	Diretor Geral	
02	Chefe de Contabilidade	€ 1.000,00
	Chefe de Vendas	
	Operador de Sistemas	
	Empregado de Serviço de pessoal	
	Chefe de secção ou setor	
03	1.º Escrivário	€ 900,00
	Supervisor	
	Encarregado geral de armazém	
04	Pré-Vendedor de 1. <sup>a</sup>	€ 850,00
	Caixa de serviços financeiros	
	Assistente de administrativo de vendas	
	2.º Escrivário	

05	Pré Vendedor de 2. <sup>a</sup>	€ 770,00
	3. <sup>a</sup> Escrivário	
	Fiel de armazém	
	Rececionista/ telefonista	
06	Pré Vendedor de 3. <sup>a</sup>	€ 750,00
	Ajudante de encarregado de armazém	
07	Estagiário de 3. <sup>o</sup> ano	€ 745,00
	Ajudante de pré vendedor de 3. <sup>o</sup> ano	
	Assistente de fiel de armazém	
	Continuo/cobrador	
08	Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano	€ 742,00
	Ajudante de pré Vendedor de 2. <sup>o</sup> ano	
	Servente de armazém	
09	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano	€ 740,25
	Ajudante pré vendedor do 1. <sup>o</sup> ano	
	Servente de limpeza	

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão económicas produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Este AE abrange a Empresa Outorgante e 76 colaboradores, sendo 5 trabalhadores sindicalizados.

## ANEXO II

### Quadro de Densidades

#### Profissionais de escritório

N.º de Escrivários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
Segundos	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## ANEXO III

### Definição de funções

*Gerente* - Profissional que supervisiona todas as operações da empresa; faz a comunicação entre os responsáveis das várias áreas com a administração/gerência; elabora relatórios e informação, planeia e controla os recursos, humanos e financeiros, para garantir a prática e objetivos conforme as normas e políticas da empresa.

*Diretor Geral* - Profissional que gere os recursos e operações gerais da empresa; é o responsável pela comunicação entre os vários responsáveis de todos os setores da empresa com a administração; determina a estratégia operacional da empresa, para a obtenção dos objetivos definidos pela administração.

*Chefe de Contabilidade* - É o profissional que dirige e organiza a secção de contabilidade, planifica os circuitos contabilísticos; propõe alterações ao plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira em cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos de contabilidade, coordenando e executando operações contabilísticas.

*Chefe de Vendas* - É o profissional que executa e assiste todas as ações tendentes a obter maior rentabilidade nos sistemas de vendas, enquadrados numa política superiormente definida e de acordo com os objetivos visados.

*Operador de Sistemas* - É o profissional que aciona e vigia o computador para tratamento de informação, preparando o equipamento consoante os trabalhos a executar; controla o funcionamento da instalação; efetua a leitura dos gráficos e deteta possíveis avarias. Controla as operações de gravação nos suportes magnéticos. Executa tarefas de recolha de dados e outros acessórios de preparação.

*Empregado de Serviço de pessoal* - É o profissional responsável pela coordenação e ou execução dos trabalhos dos serviços de pessoal sob a sua responsabilidade mediante políticas previamente traçadas. Atende os candidatos às vagas na Empresa, informando-os das condições de admissão e faz o registo do respetivo pessoal. Trata de todo o expediente relativo a assuntos de pessoal com entidades publicas ou privadas. Prepara fichas biográficas e de assiduidade de todos os trabalhadores bem como todas as tarefas relativas a gestão de pessoal. Elabora e acompanha os processos disciplinares que correm por qualquer tribunal ou repartição, bem como os processos disciplinares internos.

*Chefe de secção ou setor* - O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um grupo de trabalhadores ou tem sob a sua direção um serviço específico.

*Escriturário* - É o profissional que executa tarefas administrativas inerentes á secção em que trabalha, nomeadamente: a execução, controle, classificação de documentos tais como, faturas, lançamentos contabilísticos, documentos de caixa, contas correntes, guias de pagamentos, requisições, movimento de saídas e entradas de vários produtos e subprodutos, notas de débito e crédito processamento. Preenche fichas, mapas diversos, relatórios e informações, guias de pagamento e correspondência interna e para o exterior.

*Caixa de serviços financeiros* - É o profissional que executa pagamento e recebimentos. Prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para levantamento, elabora o diário auxiliar e pode executar tarefas complementares da função, inclusive a preparação da documentação para pagamento bancário e de caixa.

*Supervisor* - É o profissional que orienta o pessoal das equipas de vendas da sua zona, formando, organizando, controlando e dinamizando o seu trabalho. Estabelece e mantém relações com os clientes da sua zona, visitando periodicamente os seus estabelecimentos de acordo com o programa que prepara. Colabora na elaboração dos programas de venda, promoção e publicidade dos produtos. Redige relatórios e elabora mapas comparativos de vendas.

*Encarregado geral de armazém* - Profissional que supervisiona, controla, coordena as entradas e saídas dos produtos fabricados e mercadorias, bem como de vasilhame. Controla as existências de todos os armazéns e coordena as atividades dos responsáveis pelos vários armazéns.

*Pré-Vendedor* - É o profissional que conduz uma viatura ligeira promovendo a venda em contato direto com os clientes. Preenche as notas de encomenda, controla e entrega os produtos e elabora todas as informações relativas às visitas dos clientes.

*Assistente de administrativo de vendas* - Profissional que executa administrativamente os procedimentos para a elaboração da faturação a entregar à distribuição para organização de rotas e entregas de produtos e mercadorias aos clientes. Efetua a emissão de faturas diretas ao cliente. Ajuda no controle de inventários.

*Fiel de armazém* - É o profissional responsável pelo processamento de entradas e saídas dos produtos fabricados e mercadorias registando os movimentos em fichas próprias e pela respetiva arrumação e conservação; orienta e controla a saída dos produtos para clientes. examina e controla diariamente os stocks de existências. Zela pela limpeza e estado sanitário das instalações.

*Rececionista / telefonista* - Profissional que atende as chamadas internas e externas. Anota e informa tentativas de contato, bem como, transferir chamadas. É quem na zona de receção atende as pessoas orientando-as e dirigindo-as para os locais pretendidos. Pode ainda ajudar em funções administrativas, na elaboração e envio de cartas, e-mail e outras correspondências.

*Ajudante de encarregado de armazém* - Profissional que coadjuva o encarregado de armazém nas suas funções, podendo substituí-lo.

*Estagiário* - É o profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.

*Ajudante de Pré-vendedor* - É o profissional que faz o estágio para vendedor.

*Assistente de fiel de armazém* - É o profissional que coadjuva o fiel de armazém nas suas funções, podendo substituí-lo.

*Servente de armazém* - Profissional que separa o vasilhame recolhido e devolvido pelos clientes, escolhe e organiza esse vasilhame para enviar à produção. Procede à limpeza e higienização das instalações.

*Servente de limpeza* - É o profissional que executa limpezas nos escritórios e das instalações da Fábrica, instalações sanitárias, procedendo ao abastecimento dos produtos necessários da limpeza.

*Continuo/cobrador* - É o profissional que executa diversos serviços de escritório, faz recados e entrega correspondência, executa diversos serviços análogos. Faz por vezes alguns serviços de limpeza geral ligeira. Executa fora do escritório cobranças, pagamentos e depósitos. Visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos. Faz depósito em bancos e outros estabelecimentos de crédito e entrega ao caixa o numerário recebido ou talão de depósito.

## **ANEXO IV**

### **Enquadramento por níveis de qualificação**

NIVEL 1 -

Gerente

Diretor Geral

NIVEL 2 - QUADROS MEDIOS

Chefe de Contabilidade

NIVEL 3 - ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA

Chefes de vendas

Chefe de setor ou secção

NIVEL 4 - PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.1 - Administrativos

Operador de sistemas

Empregado de serviço pessoal

4.2 - Comercio

Supervisor

Encarregado geral de armazém

NIVEL 5 - PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

Administrativos

Caixa de Serviços Financeiros

Escriturários

Rececionista/telefonista

**NIVEL 6 - PROFISSIONAIS SEMIQUALIFICADOS (ESPECIALIZADOS)**

Administrativos, Comércio e outros

Fiel de Armazém

Encarregado Geral de armazém

Assistente administrativo de vendas

Pré Vendedor

Ajudante encarregado de armazém

Assistente de fiel de armazém

**NIVEL 7 - PROFISSIONAIS NAO QUALIFICADOS (INDIFERENCIADOS)**

Administrativos, Comércio

Servente de armazém

Servente de Limpeza

**A - PRATICANTES E APRENDIZES**

**PRATICANTES ADMINISTRATIVOS**

Estagiários

Pré Vendedor Ajudante

Ponta Delgada, 1 de junho de 2022.

Pela Fábrica de Cervejas João Melo Abreu, Lda., *Artur Joaquim Martins César*, Responsável dos Recursos Humanos. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Paulo Alexandre França Mota*, Presidente da Direção e *António José Fontes Fortuna*, Secretário Adjunto da Direção.

Entrado em 30 de junho de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 30 de junho de 2022, com o n.º 29, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.